

LA BIENTRAITANCE, QUESACO ?

Mars 2019

TYPE DE FORMATION ET PUBLIC

| | |
|-----------------------------|--|
| Quelle formation ? | Stagiaires BAFA, si possible en TECH |
| Prérequis | Avoir assisté à l'atelier « être éducateur, être éducatrice » |
| Nombre de stagiaires | 20, atelier dédoublé |
| Durée | 1H30 |
| Matériel nécessaire | Disposer 5 tables en arc de cercle, répartir 4 chaises par table, poser des post-it sur les tables, deux méta plan, un paperboard ou un tableau blanc. |

OBJECTIFS DE L'ATELIER

A l'issu de cet atelier, chaque participant sera capable de :

- Citer les 3 aptitudes d'une posture bienveillante en équipe
- Citer les personnes ressources vers qui se tourner pour être accompagné et/ou passer le relais
- Identifier les postures adaptées et bienveillantes dans la vie quotidienne auprès des jeunes

DEROULE

1. Les trois aptitudes d'une posture bientraitante en équipe **30 min**
 - a. Définir la bientraitance **10 min**
 - b. Accueillir l'autre, oser la rencontre **5 min**
 - c. Se montrer disponible pour ouvrir des espaces de parole **10 min**
 - d. Passer le relai **5 min**
2. Les personnes ressources : vers qui se tourner pour être accompagné et/ou passer le relais **15 min**
 - a. Quand passer le relais ? **5 min**
 - b. Identifier les personnes ressources **10 min**
3. Identifier les postures adaptées et bientraitantes dans la vie quotidienne auprès des jeunes **35 min**
 - a. Expérimentation **20 min**
 - b. Restitution **15 min**
4. Conclusion et ouverture **10 min**

1. Les trois aptitudes d'une posture bientraitante en équipe

a. Définir la bientraitance

10 min

Expérimentation :

Accueillir les stagiaires en ayant écrit le mot BIEN TRAITANCE sur un paperboard. Chacun est invité à écrire sur un ou plusieurs post-it un mot, une idée, que lui évoque le mot « bientraitance ». Un mot/une idée par post-it.

Restitution :

Définir la bientraitance : repartir des post-it déposés par les stagiaires pour synthétiser en grand groupe.

La bientraitance c'est une vigilance constante au bien-être des gens qui nous entourent, c'est une posture active.

La bienveillance, c'est veiller au bien-être de l'autre, c'est un état d'esprit nécessaire à la bientraitance.

La bientraitance ne peut pas se définir par l'absence de maltraitance.

Selon le Larousse :

« **La bientraitance, nom féminin : ensemble des actes et comportements exercé par l'entourage d'une personne et qui favorise un bien-être physique et psychique au bénéficiaire.** »

Alors en équipe, c'est quoi être bientraitant ?

En équipe, qu'est-ce qu'une posture bientraitante :

→ Interroger à la volée les stagiaires pour prendre leur réponse et les amener à découvrir les 3 aptitudes identifiées (accueillir, se montrer disponible, passer le relai).

b. Accueillir l'autre, oser la rencontre

5 min

Il ne faut pas louper la première rencontre en début d'année ou en début de mission, *point de vigilance par exemple sur le langage « scouto-scout », les feuillets, table à feu, les bleus, les rouges, etc.*

Savoir être ouvert à l'autre, et à la différence.

Être intéressé par lui.

Lui donner sa chance, et avoir un a priori positif.

Se connaître, s'accepter et se respecter comme triptyque d'une relation saine et constructive en équipe.

Valoriser ce qu'il y a de bon en l'autre, être vigilant à remercier, encourager et féliciter les actions de ses coéquipiers.

c. Se montrer disponible pour ouvrir des espaces de parole

10 min

Vigilance constante = dans l'équipe, veiller sur son prochain.

Faire attention : veiller aux signes de fatigues, irritation, mal être de nos coéquipiers. Ne pas hésiter à aller au-devant d'une discussion. Important de ne pas ignorer ces signes, le risque étant de faire empirer ces derniers.

Oser ouvrir, provoquer des temps de paroles privilégiés.

Attitudes d'écoute :

- Laisser l'autre parler et s'exprimer
- Accueillir gratuitement la parole de l'autre
- Ne pas avoir peur du silence
- Ne pas chercher de solution
- Ne pas être intrusif, l'écouté dit ce qu'il veut

Accueillir la parole c'est accepter que l'autre ne nous appartient pas, n'est pas nous, ne réagit ni ne pense comme nous, ne pas avoir une idée préconçue de ce qu'il peut penser ou de ce qu'il va dire. C'est accepter d'être dans la dé-maîtrise de soi.

Un cadre bientraitant c'est aussi un cadre où la confiance réciproque est primordiale, tout comme la confidentialité des propos qui y sont confiés. Ne pas hésiter à proposer des temps de pause, de relecture, d'évaluation réguliers.

Point de vigilance

Si danger immédiat, ne pas hésiter à passer l'info à une personne ressource, ou appeler le 17.

d. Passer le relais

5 min

« **Charité bien ordonnée commence par soi-même** »

La méthode scout permet de dégager des temps pour échanger, et essayer d'éviter le point de rupture, *le jeu des conseils par exemple, prendre le temps de la relecture en équipe après une journée ou une activité scout.*

La vigilance dont il est question dans bientraitance commence par l'être envers soi-même :

- Important de prendre conscience de ses limites et de les reconnaître
- En équipe, prendre le temps de nommer ses limites
- C'est OK et naturel d'avoir des limites
- C'est naturel de ne pas pouvoir composer avec chacun
- On ne peut pas tout faire non plus, accepter de s'arrêter à un moment
- Quand nos limites sont atteintes, quand on ne peut plus aller plus loin, il faut passer le relais
- Il faut apprendre à écouter les retours que les autres nous font sur la perception qu'ils ont de nous.

2. Citer les personnes ressources vers qui se tourner pour être accompagné.e et/ou passer le relais

La posture de bientraitance ne s'improvise pas à l'occasion d'un problème.

Elle est inhérente à la posture d'éducateur, cf. article 9 du Règlement Intérieur des SGDF :

« Toute personne candidate à une fonction de responsable dans l'association doit faire preuve d'aptitudes pédagogiques, de bientraitance permettant de mettre en œuvre les principes et méthodes du mouvement »

a. Quand passer le relais ?

5 min

Quand on a atteint le point de rupture, quand on arrive plus à être dans une posture d'éducateur (solidarité totale et décision concertée), quand on en ressent le besoin, et si possible avant que la crise ait lieu, avant que le point de rupture soit atteint.

Dès qu'on en ressent le besoin.

b. Identifier les personnes ressources

10 min

Sonder les stagiaires pour savoir qui ils appelleraient en cas de pépins dans la maîtrise pendant l'année, pendant le camp ou pendant un rassemblement.

Pendant l'année :

- Responsable bien être ou santé de groupe ou de territoire
- Responsable de groupe
- Accompagnateur pédagogique
- Responsable de pôle pédagogique ou délégué territorial
- Animateur Cléophas
- Personne écoutante ou bienveillante dans ton entourage scout, parrain d'engagement par exemple
- ...

L'importance du temps :

Pendant l'année on peut prendre le temps de résoudre des situations conflictuelles, laisser du temps au temps, le temps fait son œuvre.

En cas de conflit dans la maîtrise, n'hésitez pas à demander à votre RG de vous orienter vers un médiateur.

Pendant le camp :

Etre vigilant pendant le camp à ne pas laisser les conflits se larver

- Nommer un responsable bien être qui pourrait par exemple organiser des temps de pause, temps de méditation, temps de relaxation, adaptés pour prendre soin des membres de la maîtrise pendant le camp
- Par téléphone : AP/RPP/RG/DT
- **Ligne d'urgence : 01 47 07 81 62**

Pendant un rassemblement :

- Responsable bien-être santé par village
- Point écoute

Récapituler avec les stagiaires les personnes ressources, mettre les bandelettes récapitulatives à la suite de leur réponse.

3. Identifier les postures adaptées et bienveillantes dans la vie quotidienne auprès des jeunes

a. Expérimentation

20 min

Mise en groupe de réflexion, autour des 5 tables les faire travailler par groupe de 4.
Les 20 stagiaires se répartissent par groupe de 4.

Par table, distribuer une situation (différente par table) et laisser le groupe échanger sur les réactions qu'ils auraient vis-à-vis de cette situation. (8 min)

Choisir une attitude en équipe qui nous paraît la plus adaptée et la plus bienveillante.

A la fin du temps d'échange, les formateurs passent dans les groupes pour prendre la température des échanges et distribuer une seconde situation (différente par table et groupe de travail). (2 min)

Par table, distribuer une situation (différente par table) et laisser le groupe échanger sur les réactions qu'ils auraient vis-à-vis de cette situation. (8 min)

Choisir une attitude en équipe qui nous paraît la plus adaptée et la plus bienveillante.

A la fin du temps d'échange, reconcentrer les stagiaires vers le centre de l'arc de cercle.

b. Restitution

15 min

Reprendre en grand groupe les différentes situations sur lesquelles les groupes ont travaillé.
Ouvrir un éventail des possibles.

Point de vigilance pour les formateurs

Il n'y a pas une unique bonne réponse aux situations données. En revanche, ne pas hésiter à intervenir si jamais la réponse semble inadaptée, pour apporter un élément de réponse constructif.

Ne pas laisser les stagiaires sans réponses vis-à-vis des situations qu'ils ont traitées !

Laisser les stagiaires relire la situation donnée et l'attitude la plus adaptée retenue.

Chaque groupe après l'autre.

Point de vigilance

La sécurité physique, morale et affective de chacun des jeunes conditionne tout.

But de la restitution est que chacun des chefs et cheftaines reparte avec un éventail des possibles d'actions bienveillantes en camp ou pendant l'année, des bonnes pratiques ou des réponses par rapport à des situations données.

Veiller à ce que chacun puisse prendre la parole et s'exprimer dans le respect et l'écoute de chacun, forcément.

4. Conclusion et ouverture

10 min

Il existe des situations plus complexes que d'autre, créer un cadre bientraitant peut libérer la parole des jeunes par exemple. Il peut arriver qu'un jeune vienne vous confier une information préoccupante.

Le mouvement vous fournit des outils vérifiés, élaborés par le réseau santé, pour créer ces espaces de paroles ou l'accueillir :

- Si possible, vous munir de la fiche « [le dire, c'est l'interdire – lutter contre la maltraitance](#) ». Toute personne impliquée dans le scoutisme se doit de signaler toute inquiétude ou soupçon vis-à-vis de la sécurité d'un mineur ou d'un adulte. Les responsables de groupe et DT sont là pour vous aider. Il est important de ne surtout pas être dans une attitude d'enquêteur, mais d'accueillir scrupuleusement la parole de l'enfant. S'en tenir à la parole recueillie, ne pas hésiter à écrire les paroles de l'enfant sur un papier pour ne pas déformer ses mots. Transmettre l'information en appelant vos RG/DT/ligne d'urgence ou contacter directement le 119.

Préciser aux stagiaires que vous vous tenez à leur disposition pour en discuter plus longuement.

- [Non mais genre](#), jeu élaboré par le réseau santé.
Lors d'une activité d'année ou pendant le camp.
- A nouveau, c'est OK de dire stop, de dire que pour vous, telle ou telle situation est insupportable, d'avoir ses propres limites. Ne pas hésiter à passer le relais.
- [Cléophas part en camp](#).
Plan B et résolution de conflit
- La bienveillance commence par la bienveillance envers soi... Renvoyer vers l'atelier élaboré

Ouvrir sur l'atelier résolution de conflit avec la communication non violente.

LA BIENTRAITANCE COMMENCE MAINTENANT ;-)